

令和7年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和7年6月19日（木）19時7分～19時19分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当局）寺田副区長会会長（新宿）、川野副区長会副会長（大田）、
佐藤副区長会副会長（文京）、大澤副区長（港）、中嶋副区長（北）、
荒牧副区長（目黒）、宮下副区長（練馬）、岸川副区長（墨田）、
入澤副管理者、小林人事企画部長、藤永調査課長、新井勤労課長、
榊労務・制度改革担当課長

（清掃労組）多田中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺副中央執行委員長、
渡辺書記長、萩原書記次長、徳山常任中央執行委員、松澤常任中央執行委員、
高橋常任中央執行委員、佐藤常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、
水落常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策等の影響による景気の下振れリスクが高まっており、その先行きは依然として不透明な状況です。

このような経済状況のもと、各特別区の財政は極めて厳しい状況にあり、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していかなければなりません。

また、私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の動向、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、国及び他団体の動向等を踏まえて、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的とし

たものであります。

今後、国及び他団体の動向を踏まえ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

また、期末手当及び勤勉手当の支給月数及びその比率は、人事委員会の勧告等を踏まえて決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいります。

次に、勤勉手当の成績率に関する要求について申し上げます。

私どもは、勤務成績の給与への適切な反映という観点から、各特別区の運用状況に関する調査結果を可能な範囲で皆さんに提供するとともに、国及び他団体の運用状況を踏まえ、特別区の運用に課題があると認められるときには、皆さんと共有し、その対応について協議してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等に係る給与上の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであります。国及び他団体の取扱い等を踏まえ、慎重に検討してまいります。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、技能・業務系人事制度に関する要求について申し上げます。

私どもは、技能・業務系職員の安定的な確保及び更なる人材活用を推進するため、人事管理の実態等を踏まえた職種の整理・統合をはじめ、採用選考や技能主任職昇任選考に係る基準等について検討してまいりたいと考えております。

また、これらの任用上の取組を踏まえ、業務職給料表の構造や初任給決定等の給与上の影響が認められる場合には、一体的な検討を行う必要があると考えております。

私どもといたしましては、本年の給与改定交渉期に向け、引き続き、意見交換の場などの機会を捉え、皆さんと精力的に協議してまいります。

次に、高齢期の雇用制度に関する要求について申し上げます。

私どもといたしましては、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇について、引き続き、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

す。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

私どもは、この間、特別区長会公務員制度部会等において、「時勢に適合した採用手法の確立」を短期的な検討事項と位置付け、新たな採用制度の導入や採用試験の見直しを進めてまいりました。

今後も、人材確保策全般に関する検討を鋭意進めていくとともに、現に職務に精励する職員の離職防止という観点も踏まえ、人事・給与制度のより一層の整備を図ってまいりたいと考えております。

なお、本年3月に示された、人事院の有識者会議である人事行政諮問会議の最終提言では、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、人材に投資して、公務を担う人材が最大のパフォーマンスを発揮できるようにし、一人一人の仕事の付加価値を高めることにより、組織の生産性を高めていく発想に転換しなければならないとしております。

加えて、職員が能力・実績に基づき適切な処遇を受けるためには、採用の種類や年次に縛られない、職務の難易度や責任の重さを基準とする給与制度を徹底していくことが求められるとするほか、官民給与比較手法の見直しについても言及しております。

私どもといたしましては、最終提言を踏まえた本年の人事院勧告や国の動向等を注視しつつ、特別区の給与への影響について、必要な検討を進めてまいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、区政の最前線で奮闘していただいておりますことに、区長会として、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

皆さん方から、5月26日に私どもが提出した「2025年度の夏季一時金等に関する要求書」への回答が示されました。

本年の夏季一時金について、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことですが、民間企業における好調な春闘の報道等から、一時金の水準改善に大きな期待を寄せていた私どもの切実な要求に全く応えていない、極めて不満な内容であります。

清掃職場では、人員不足が年を追うごとに厳しさを増している中、被災地支援や感染症の拡大時においても、通常の区民サービスを提供し続けてきました。これは、清掃職場全体の協力、現場職員一人ひとりの努力、そして、公務としての責任感、使命感によるものであります。

この間、繰り返し申し上げてきておりますが、こうした職員の奮闘に応えようとしていない、皆さん方の回答は、遺憾であると言わざるを得ません。

また、業務職給料表は、政令指定都市のラスパイレス指数を下回る低水準の行政職給料表に準じて給与改定が行われてきた結果、極めて低い水準に抑えられております。加えて、60歳超職員の7割水準の月例給については、全ての級において、制度値で60歳を迎えた場合でも、再任用職員の月例給を下回る状態が続いております。

これらのことから、現行の業務職給料表は、その水準の低さとともに、構造自体に問題があり、「欠陥」のある給料表であると判断せざるを得ません。この異常な状態は、制度上の大きな問題であり、人材確保のためにも改善が急務であります。

改めて、清掃職場の実態や職務内容に鑑み、物価高騰を超える賃金水準の改善とともに、区長会として自主性・主体性をもった検討を行い、我われとの協議を強く求めます。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

特別区の自治権拡充、地方分権改革を目指した都区制度改革の一環として、2000年に清掃事業が東京都から特別区へ移管されました。この地方分権改革の本来の目的は、「住民に身近なサービスの提供は、住民に身近な自治体が行うことを基本」として、そのための政策を自治体現場の実情に見合った形で立案し、実行するというものです。区民にとって安全で安心な住環境を守る清掃事業は、重要な役割を担っており、私どもは、日々区民のもとに赴き、直営であることの安心感を与えるとともに、その期待にも応えてきました。

しかし、行財政改革の名の下に合理化の標的とされ、民間委託や車付雇上を始めとする「非正規」への安易な置き換えが進められてきた結果、清掃事業を請け負う民間企業にも過剰な負担を負わせ、区民サービスの低下につながる危険が生じています。

特別区における清掃職場の最大の強みは、行政と区民の接点となる「現場」を熟知した直営職員で構成されていることです。現場で働く清掃職員が入手する地域や区民に関する情報は、区民視点で、区民に寄り添った施策を展開しようとする基礎自治体にとって、何物にも代え難い財産であり、政策情報ではないでしょうか。

加えて、災害発生時や感染症拡大時における現場力と機動力の重要性は、広く社会に認められ、改めて直営職員の必要性が叫ばれています。

各区において、継続的な新規採用が実施されるようになりましたが、月例給の低さや将来の展望が見いだせない人事制度などから、採用辞退に収まらず、現場のノウハウや技術・経験を継承する立場にある中高年齢層職員の離職も増加してきています。一刻も早くこうした状況を解決していかなければ、特別区の清掃事業は衰退の一途をたどり、区民生活に悪影響を与えることは避けられません。

皆さん方からは、「職種の整理・統合をはじめ、採用選考や技能主任職昇任選考に係る基準等」に加え、「業務職給料表の構造や初任給決定等の給与上の影響が認められる場合には、一体的な検討」を行うと、現時点における考え方が示されました。

改めて、全ての清掃職員が、直営職員として持つ現場力を最大限に発揮し、将来にわたって区民の衛生環境を維持し続けられるよう、魅力ある賃金水準及び人事制度の構築に向けた抜本的な改善を強く求めます。

時間が限られている中で、清掃事業における、課題・問題点を申し上げました。

私どもの一時金関連要求に対する皆さん方からの回答は、遺憾と言わざるを得ません。しかし、夏季一時金の支給月数については、支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、その他の課題を含め、引き続き、今後の労使協議によって速やかに解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんの考え方を改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数について、私どもの判断をご了解いただきまして、ありがとうございます。今年度の特別給については、今後の人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。